



**МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ
УКРАЇНСЬКОЮ, АНГЛІЙСЬКОЮ,
ПОЛЬСЬКОЮ ТА РОСІЙСЬКОЮ
МОВАМИ**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

*XV Міжнародної науково-
практичної конференції
молодих вчених, курсантів
та студентів*

**ПРОБЛЕМИ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
СИСТЕМИ БЕЗПЕКИ
ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ**

Львів – 2020

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

д-р с.-г. наук **Кузик А.Д.** – головний редактор

д-р техн. наук **Гащук П.М.**

д-р техн. наук **Гуліда Е.М.**

д-р техн. наук **Зачко О.Б.**

д-р техн. наук **Ковалишин В.В.**

д-р психол. наук **Кривопишина О.А.**

д-р фіз.-мат. наук **Стародуб Ю.П.**

д-р фіз.-мат. наук **Тацій Р.М.**

канд. техн. наук **Башинський О.І.**

канд. техн. наук **Горностай О.Б.**

канд. техн. наук **Ємельяненко С.О.**

канд. геол. наук **Карабин В.В.**

канд. техн. наук **Кирилів Я.Б.**

канд. істор. наук **Лаврецький Р.В.**

канд. фіз.-мат. наук **Меньшикова О.В.**

канд. техн. наук **Пархоменко Р.В.**

канд. екон. наук **Повстин О.В.**

канд. техн. наук **Ренкас А.Г.**

канд. техн. наук **Рудик Ю.І.**

канд. психол. наук **Слободяник В.І.**

Секція 7

ПРОМИСЛОВА БЕЗПЕКА ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

УДК 331.46

АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ МЕТОДІВ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РИЗИКУ*Бодня В.В.***Яцух О. В.**, канд. с.-г. наук, доц.**Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного**

Найбільш часто в тих випадках, коли та сама діяльність може бути виконана різними способами і її можуть однаково ефективно здійснювати лиця з різними якостями, що компенсують відсутні індивідуальним стилем роботи чи іншим способом, звертаються до суб'єктивних критеріїв оцінки ефективності діяльності – методом експертних оцінок [1, 2]. Найбільш розповсюдженні з них представлені на рисунку 1. В якості експертів залучаються начальники підрозділів, їхні заступники, працівники служб охорони праці і найбільш досвідчені робітники, в основному бригадири.

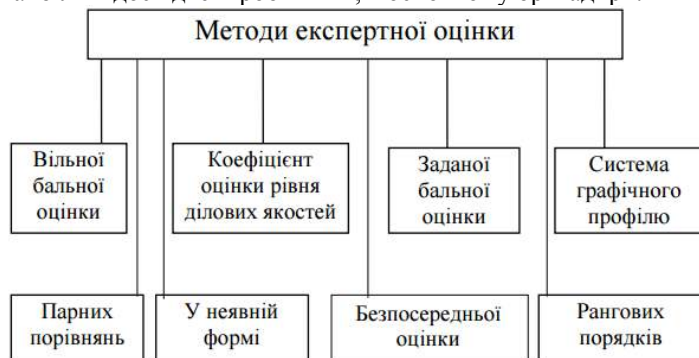


Рисунок. 1- Найбільш поширені методи експертного оцінювання Безпосередньої оцінки

Метод рангового порядку, чи примусового розподілу по черзі полягає у тому, що експерт повинний заздалегідь віднести визначене число лиць до якоїсь категорії, тобто робітники ранжируються за принципом від найкращого до найгіршого. Підсумкова оцінка в цьому випадку визначається як сума отриманих порядкових номерів. Ранжирування повторюється кілька

разів – у залежності від числа критеріїв і факторів, що враховуються. Підсумок – сума набраних порядкових номерів. Для оцінки результатів діяльності цей метод має серйозні недоліки. Він не враховує значимість критеріїв і факторів. Тому оцінка, зроблена за допомогою цього методу, страждає визначеним суб'єктивізмом, а саме метод і його результати найчастіше викликають заперечення з боку оцінюваних.

Метод парних порівнянь працівників, здійснюється шляхом їх послідовного парного зіставлення з використанням усієї сукупності факторів оцінки. Випробуваний, який виділявся найбільше число раз, займає перше місце, за ним послідовно в міру убавання цього числа розташовуються інші. Очевидними недоліками існуючого методу є суб'єктивність, багатоступеневість, трудомісткість.

Метод заданої бальної оцінки полягає в тому, що експерт повинний виразити свою думку про ефективність діяльності визначеного лица, тобто привласнити йому заздалегідь обумовлену кількість балів за кожне досягнення працівника з наступним визначенням суми набраних балів. Оцінна шкала повинна включати при цьому 5-7 ґрадацій, тому що цей діапазон найбільш точно відображає здатність експертів до диференціації. Даний метод досить простий і відрізняється чіткістю процедури оцінки, але його можна використовувати тільки для рішення обмеженого кола задач, тому що він дозволяє враховувати лише поточне досягнення і тому застосовується, як правило, для оплати праці і стимулювання персоналу.

Коефіцієнтна оцінка рівня ділових якостей заснована на системі коефіцієнтів, якими вимірюються як окремі якості працівників, так і їхня сукупність. У даного методу є наступні недоліки: обмеженість числа коефіцієнтів, що не дозволяє врахувати всі необхідні фактори оцінки; необхідність наявності нормативів, розташованих у знаменниках коефіцієнтів; відсутність обліку значимості кожного коефіцієнта. Аналіз і узагальнення досвіду проаналізованих кількісних методів оцінки рівня безпеки робочого місця показує, що їхнє використання зводиться до визначення кількісного показника:

$$P = \sum_{i=1}^n P_i \times C_i, \quad (1)$$

де P_i , C_i – вага і значення i -го показника,
 n – число показників.

Висновок: отже, вдосконалення методу експертних оцінок при розрахунку професійного ризику є актуальним науковим завданням.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кляуззе, В.П. Методологические подходы к оценке профессиональных рисков на рабочих местах [Текст]/ В. П. Кляуззе. // На допомогу спеціалісту з охорони праці : науково-виробничий журнал. – 2012. – № 9. – С. 49-54.
2. Гогіташвілі, Г. Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: Навч. посіб. / Г. Г. Гогіташвілі, Є. Т. Карчевські, В. М. Лапін. – К.:Знання, 2007. – 367 с.